|  |
| --- |
| **المملكة المغربية****Armoiries du MarocROYAUME DU MAROC** |
| **Ministère de l’Energie, des Mines, de l’Eau et de l’Environnement****Département de l’Environnement** |

****

**Projet YES Green**

**Employabilité des Jeunes dans les Métiers Verts**

**Cadrage du projet et élaboration du Plan d’Opérations**

**Juin 2012**

SOMMAIRE

[*Avant – propos* 3](#_Toc325828741)

[*1.* *Consistance du projet* 4](#_Toc325828742)

[1.1. Rappel des objectifs 4](#_Toc325828743)

[1.2. Démarche pour la finalisation du cadre logique du projet 5](#_Toc325828744)

[*2.* *Background et justification* 6](#_Toc325828745)

[2.1. Contexte socio-économique en relation avec la thématique de la stratégie 6](#_Toc325828746)

[2.1.1. Activité, emploi et chômage chez les jeunes 6](#_Toc325828747)

[2.1.2. La pauvreté: défi majeur de développement 7](#_Toc325828748)

[Tableau 3. Indicateurs régionaux de la pauvreté et de la vulnérabilité en 2007 (niveau national) 8](#_Toc325828749)

[2.1.3. Forces motrices pour YES green 9](#_Toc325828750)

[*3.* *Configuration actuelle du système de suivi de l’emploi et d’insertion des jeunes* 11](#_Toc325828751)

[3.1. Préambule 11](#_Toc325828752)

[3.2. Palette des initiatives d’insertion et de promotion de l’emploi 11](#_Toc325828753)

[3.3. Autres initiatives et expériences spécifiques de formation- insertion 13](#_Toc325828754)

[*4.* *Ciblage du projet* 17](#_Toc325828755)

[4.1. Screening des secteurs à fort potentiel d’employabilité 17](#_Toc325828756)

[4.2. Ebauche d’identification des modes de formation et des métiers à promouvoir pour YES GREEN 19](#_Toc325828757)

[4.2.1. Modalités de formation proposées pour GREEN YES 19](#_Toc325828758)

[4.2.2. Liste-ressources des métiers verts 19](#_Toc325828759)

[*5.* *Sélection des régions cibles* 21](#_Toc325828760)

[5.1. Critères de choix 21](#_Toc325828761)

[5.2. Lignes d’orientation pour le choix des régions cibles 21](#_Toc325828762)

[*6.* *Plan d’opérations* 23](#_Toc325828763)

# *Avant – propos*

Le projet YES Green a été développé dans le cadre d’un partenariat entre le Ministère de l’Energie, des Mines, de l’Eau et de l’Environnement/Département de l’Environnement et le PNUD avec l’appui financier du Gouvernement du Japon. Ce projet vise à contribuer à la promotion de l’emploi et de l’entreprenariat chez les jeunes dans les régions vulnérables. Les principaux résultats escomptés sont : i) la formation des formateurs, ii) la formation de groupes de jeunes et leur insertion, iii) la promotion de l’entreprenariat, et iv) la facilitation de l’accès au financement.

La démarche d’approbation et de mise en œuvre préconisée par le projet s’appuie sur une approche participative mobilisant tous les acteurs : Départements ministériels, collectivités locales, secteur privé, associations professionnelles, société civile, etc. En effet, ce projet a fait l’objet, à la date du 27 mars 2012, d’une réunion d’approbation par un comité relevant de toutes es institutions et organismes concernés. La signature officielle a eu lieu le 30 mars 2012 par le Ministre de l'Energie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement en présence de l'administratrice du PNUD, et de l'ambassadeur du Japon à Rabat.

Dans cette lancée et à avant d’organiser l’atelier de lancement, *le PNUD et le Département de l’Environnement, ont lancé la présente prestation qui consiste* à (i) traduire le document initial du projet en un plan opérationnel annuel, (ii) étayer le contexte national, (iii) faire une revue des études, programmes et stratégies en relation avec l’emploi vert et identifier les opportunités, des partenaires potentiels et les secteurs favorables à la promotion des métiers verts.

# *Consistance du projet*

##  Rappel des objectifs

Le projet vise à contribuer à la promotion de l’emploi et de l’entreprenariat verts chez les jeunes dans les régions vulnérables et ce à travers :

* La formation des formateurs
* La formation et l’insertion de groupes de jeunes
* L’initiation à la création de l’entreprise verte
* L’identification et l’initiation des canaux d’accès au financement

Les trois outputs (ou produits) clés de ce projet sont déclinées en cibles dans le tableau 1.

Tableau 1. Produis du projet et objectifs cibles

|  |
| --- |
| Objectif /outcome : Les opportunités d’accès des jeunes parmi les plus vulnérables aux emplois verts sont améliorées et développées |
| Produits  | **Cibles**  |
| 1. Le document de la stratégie nationale d’employabilité verte des jeunes, parmi les groupes vulnérables, est défini et sa mise en œuvre est initiée

*Indicateur :** *Un progrès est réalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie nationale d’employabilité verte*
 | 1. Mapping territorialisé des besoins – régions cibles – secteurs – opportunités, élaboré
2. Zones cibles identifiées
3. Possibilités d'emplois verts identifiés
4. Plan de formation (Qualification/verdissement/ stages pratiques, etc.) ciblant les besoins et les domaines élaboré
5. Plan de communication et de plaidoyer développé et mis en œuvre dans les régions ciblées
 |
| 1. Un plan de renforcement des capacités, basé sur une demande du marché pour les emplois verts est établi et mis en œuvre autant pour les jeunes bénéficiaires que pour des acteurs clés de la création d’emplois

*Indicateurs :* * *Nombre de stages accomplis avec succès dans les entreprises du secteur privé et d'autres institutions partenaires du projet*
* *Nombre de mémorandums d'accord (protocoles d’entente) signésNombre de jeunes professionnels, hommes et femmes, formés dans les secteurs de l'économie verte*
 | 1. Protocoles d'entente et partenariats avec les institutions de formation signésx modules de formation développés
2. X formateurs formés X groupes de jeunes formés dans les secteurs spécifiés emplois verts
 |
| 1. L’accès, pour les groupes de jeunes les plus vulnérables dans les régions ciblées, aux canaux de financement pour un entreprenariat vert est amélioré

*Indicateurs** *Nombre d'entreprises œuvrant dans les secteurs d’économie verte établies*
* *Nombre de projets additionnels développés (portefeuilles)*
 | 1. Au moins une dizaine de projets-entreprises verts initiés,
2. Une centaine de projets définis et mis dans le circuit de financement avec parité genre et focus sur les jeunes dans des régions socialement fragiles
 |

## Démarche pour la finalisation du cadre logique du projet

La démarche méthodologique de cadrage du projet s’articule autour de trois volets succinctement décrits ci-après :

***Consultation des parties prenantes et des acteurs concernés***

Dans le souci de garantir un meilleur ciblage des actions et une identification pertinente des bénéficiaires, des porteurs de projets et des partenaires potentiels, il a été procédé à une première consultation de quelques parties prenantes et des acteurs concernés par la thématique du projet. La liste de ces acteurs et des personnes contactées est rapportée en annexe 1. Un second round de consultation sera organisé dans le cadre de l’atelier participatif de lancement.

***Elaboration du Plan d’opérations***

Comme il a été souligné en préambule, le présent rapport a pour objectif de traduire les outputs rapportés dans le tableau 2 et leurs cibles correspondantes en un plan d’opérations (PO). Celui-ci, finalisera les activités indicatives pré-formulées dans le document initial du projet, identifiera les responsables de mise en œuvre ainsi que les partenaires associés, et procèdera à l’estimation des moyens et ressources nécessaires.

La construction de la matrice du PO respectera les principes suivants :

* Les activités devront être axées dans leur formulation sur leur aptitude à transformer les inputs en outputs;
* Les activités seront listées selon un ordre chronologique pour toute la période du projet ; et
* La mise en lien et en cohérence entre les activités et les objectifs/outputs du projet.

***Définition des éléments de ciblage ou « entrées » de projet***

Avant de se livrer dans la formulation des activités, ce rapport de cadrage vise également à proposer des précisions pour certaines cibles qui représentent les dimensions clés du projet et les préalables à l’achèvement des autres cibles. Ainsi, les cinq principaux éléments de ciblage retenus sont :

1. Les domaines ou secteurs caractérisés par un besoin en emplois verts
2. Les groupes de jeunes bénéficiaires (tranche d’âge: 18 à 35 ans)
3. Les régions vulnérables caractérisées par des taux élevés de pauvreté et de chômage chez les jeunes
4. Les acteurs de formation et d’intermédiation
5. Les acteurs socio-économiques d’appui à l’insertion et au financement des projets d’entreprenariat

En somme, le fond de l’approche de ciblage consistera à croiser ces domaines avec les régions vulnérables caractérisées par des taux de pauvreté et de chômage élevés chez les jeunes.

Aussi, ces dimensions seront croisées avec les opportunités de nature diverse (institutionnelle, partenariale, programmes en cours, existence de plateforme pédagogique, etc.) permettant  de faciliter la concrétisation des actions planifiées en les intégrant aux initiatives existantes et de formuler des actions stratégiques innovantes qui contribueraient à la stimulation de l’insertion et à l’’optimisation de l’employabilité des jeunes.

# *Background et justification*

## Contexte socio-économique en relation avec la thématique de la stratégie

### Activité, emploi et chômage chez les jeunes

En relation pertinente avec l’objet du projet, on se propose de présenter ci-après quelques extraits de données statistiques, relatés par le rapport de la Direction de la Statistique relevant du HCP (2010)[[1]](#footnote-1), qui caractérisent la trilogie activité – emploi – chômage au Maroc :

1. L’une des principales caractéristiques de la population active est sa jeunesse. En effet, les actifs âgés de moins de 35 ans représentent 49,9% du total des actifs ;
2. Le niveau de qualification de la population active âgée de 15 ans et plus reste assez bas. En effet, près de 62,3% de la population active n’a aucun diplôme ;
3. Les secteurs d’activité économique les plus employeurs sont par ordre d’importance: l’agriculture, la forêt, les services et l’industrie y compris l’artisanat. Les proportions varient selon le milieu de résidence (urbain ou rural) ;
4. La précarité des conditions d’emploi (selon l’indicateur de rémunération) demeure importante pour une grande proportion de la population active occupée;
5. Le taux de chômage des jeunes (âgés de 15 à 24) a atteint 17,16% au niveau national, 31,3% dans les zones urbaines ; la figure 1 montre les années 2000 et 2010 (selon le rapport du HCP)1;
6. Par niveau de diplôme, le taux d’emploi des diplômés de niveau supérieur a connu une diminution de 0,6 point (de 54,0% à 53,4%). Pour les non diplômés, le recul n’a été que de 0,1 point (de 47,8% à 47,7%), tandis que celui des diplômés de niveau moyen, a augmenté de 0,1 point (de 36,8% à 36,9%) ; en somme le chômage reste élevé parmi les diplômés avec un taux de chômage de 18,1% (18,5% pour les diplômés de niveau moyen et 17,4% pour le niveau supérieur). Il est particulièrement élevé chez les titulaires de : i) certificats en spécialisation, professionnelle (34,0%), (ii) diplômes de qualification professionnelle (21,7%), et diplômes de l’enseignement supérieur délivrés par les facultés (21,3%) ; la figure 2 illustre de manière simplifiée ce constat.

Figure 1: Evolution du taux de chômage selon les tranches d’âge (période 2000 – 2010)

Figure 2. Répartition du taux de chômage selon le niveau scolaire (HCP, 2010)

###  La pauvreté: défi majeur de développement

Au Maroc, la pauvreté constitue un enjeu majeur du développement, avec un taux actuel estimé à près de 9 pour cent. Selon la cartographie de la pauvreté élaborée par le HCP en 2007, on constate, sur le tableau 3, que les indicateurs régionaux de la pauvreté et de la vulnérabilité sont variables d’une région à l’autre et entre l’urbain et le rural. Ces données seront considérées parmi les critères de sélection de zones d’intervention.

## Tableau 3. Indicateurs régionaux de la pauvreté et de la vulnérabilité en 2007 (niveau national)

|  |  |
| --- | --- |
| Région  | Indice (en %) de pauvreté et de vulnérabilité en 2007  |
| Taux de pauvreté  | Indice volumétrique  | Indice de sévérité de la pauvreté  | Taux de vulnérabilité  |
| Gharb-Chrarda-Beni Hssen  | 16,0  | 3,3  | 0,9  | 26,7  |
| Doukala-Abda  | 14,3  | 3,2  | 1,0  | 24,6  |
| Souss-Massa-Daraa  | 12,7  | 3,1  | 1,1  | 19,6  |
| Meknes-Tafilalet  | 12,2  | 2,4  | 0,7  | 21,4  |
| Marrakech-Tensift-Al Haouz  | 11,2  | 2,2  | 0,7  | 21,6  |
| Taza-Al hoceima-Taounate  | 10,7  | 2,2  | 0,7  | 19,9  |
| Oriental  | 10,1  | 2,3  | 0,8  | 15,0  |
| Guelmim-Es-smara  | 9,7  | 2,1  | 0,7  | 20,8  |
| Fès-Boulemane  | 9,5  | 1,8  | 0,5  | 19,5  |
| Tadla-Azilal  | 9,3  | 1,8  | 0,6  | 18,3  |
| Tanger-Tétouan  | 7,8  | 1,4  | 0,4  | 14,1  |
| Chaouia-Ourdigha  | 7,6  | 1,3  | 0,4  | 17,4  |
| Rabat-Salé-Zemmour-Zaer  | 5,1  | 1,0  | 0,3  | 13,8  |
| Grand-Casablanca  | 3,2  | 0,6  | 0,1  | 10,1  |
| Oued Ed-dahab-Lagouira  | 2,6  | 0,4  | 0,1  | 11,5  |
| Laayoune-Boujdour-Sakia El Hamra  | 2,2  | 0,4  | 0,1  | 9,2  |

*Source: HCP, Carte de la pauvreté 2007.*

Pour faire face au défi de développement, le Maroc a lancé plusieurs plans et programmes de grande envergure : le Plan Maroc Vert (avec son Pilier II d’agriculture solidaire dans les zones fragiles et précaires), le Plan Halieutis, la Vision 2020 du tourisme, le Plan Emergence, le Plan logistique, etc. Il a été toutefois constaté, que l’amélioration et la maximisation des impacts de ces programmes, requiert une bonne coordination et l’amélioration de l'efficacité et l’efficience de leur mise en œuvre au niveau territorial.

***Chiffres clés caractérisant les actions INDH sur la période 2005 – 2010***

* *5 millions de bénéficiaires*
* *11 000 acteurs mobilisés*
* *22 000 projets programmés*
* *3400 entreprises créées*
* *40 000 emplois induits par ses activités*
* *10 milliards de dirhams d’investis*

 ***Source****: Forum d’Agadir (1er et 2 novembre 2010)*

Il est aussi important de mentionner à ce niveau l’initiative de Développement Humain (INDH) qui, Conformément au concept de développement durable, elle vise l’intégration de l’élément humain dans la conduite des politiques publiques et la lutte contre la pauvreté, l’exclusion sociale et la précarité à travers des actions variées d’éducation, d’information, de formation et d’accompagnement dans les initiatives de génération des activités génératrices de revenus. Elle se consacre aussi au cadre de vie des populations.

Il semble toutefois que, par ordre d’importance en termes de priorité et de budget consacré aux actions INDH, la formation et le renforcement des capacités demeurent le parent pauvre de ce programme de lutte contre la pauvreté rurale[[2]](#footnote-2). D’après cette même référence, on note une insuffisance en programmes de formation moyen et long terme dédiés aux différentes catégories de ménages ruraux pauvres (jeunes, femmes, éleveurs, agriculteurs, artisans,..) et focalisés sur les approches métier et filières porteuses en termes de revenu et d’emploi.

### Forces motrices pour YES green

#### Facteurs facilitateurs d’ordres économique et social

***Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)***

De par la définition de l’emploi vert et eu égard aux objectifs du présent projet, le développement des métiers verts s’aligne parfaitement avec les deux Objectifs du millénaire pour le Développement :

* **L’OMD N°1** relatif à la « ***Réduction de l’extrême pauvreté et de la faim*** » et notamment avec ses deux cibles 1.A « Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour » et la cible 1.B « Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif »
* **L’OMD N°7** « ***Assurer un environnement durable*** » et notamment sa cible 7.A « Intégrer les principes du développement durable dans les politiques et programmes nationaux et inverser la tendance actuelle à la déperdition des ressources naturelles.

***Les indicateurs de développement durable (IDD)***

Les IDD en alignement avec la stratégie de développement des métiers verts sont ceux relevant des indicateurs de catégorie « *Driving forces* » intitulé « Population et société »  et notamment le taux d’emploi et le taux de population vivant en dessous du seuil de pauvreté.

***Les Politiques, plans et programmes de mise à niveau environnementale***

Dans le cadre du processus de son engagement en matière de développement durable, le Maroc a initié une série de stratégies, plans et programmes structurants dont le PNA, le PNDM, la stratégie énergétique, le Plan Maroc Vert, Plan climat, Vision 2020 du Tourisme, Vision 2020 du CGEM, etc., qui représentent des forces motrices pour la promotion de l’emploi vert.

***Orientations du Conseil Economiques et Social***

Il s’avère utile de compléter cette catégorie de référentiels par le grand chantier initié par le Conseil Economique et Social en matière de promotion de l’Economie Verte. Celui-ci rappelle que la mobilisation nationale en matière de gestion du développement durable requiert l’élaboration et la mise en œuvre d’une ***stratégie nationale de développement des filières de l’économie verte cohérente et intégrée*** **avec une attention particulière pour la territorialisation (régionalisation) de l’approche.** Il a aussi recommandé la mise en œuvre de huit mesures graduelles qui commencent par l’élaboration de la stratégie globale de transition vers une économie verte et qui évoluent en actions de développement des filières qui lui sont associées et de renforcement des capacités d’innovation.

#### Cadre juridique et réglementaire

***Charte Nationale de l’Environnement et du Développement Durable (CNEDD)***

La Charte Nationale de l’Environnement et du Développement Durable, en cours d’être érigée en loi cadre, stipule l’instauration d’une approche d’intégration des dimensions environnementales et sociales dans les politiques, plans et programmes de développement. Cela reviendrait à associer au concept de développement durable une nouvelle approche économique dite « verte » qui vise l’amélioration du bien-être humain et la préservation du capital naturel.

***Lois environnementales***

Le Maroc a connu ces quinze dernières années un rythme accéléré dans la promulgation des lois environnementales dont la mise en application constituerait une force motrice de promotion de l’emploi vert. Parmi les lois environnementales avec les secteurs générateurs potentiels de l’emploi vert, on peut citer : la loi n° 28-00 relative à la gestion des déchets et à leur élimination, la loi n° 13-03 relative à la lutte contre la pollution de l’air, la loi n° 12-03 relative aux études d'impact sur l’environnement, la loi n° 10-95 sur l’eau, la loi relative aux aires protégées, et la loi sur le littoral.

***Conventions et accords internationaux***

Le Maroc fut l’un des pays ayant ratifié la plupart des conventions Conférences des Parties, accords et traités en relation avec l’environnement et le développement durable. On compte près d’environ 100 Conventions environnementales internationales. La mise en conformité avec ces engagements constitue une force motrice pour la promotion d’une économie verte.

# *Configuration actuelle du système de suivi de l’emploi et d’insertion des jeunes*

## Préambule

Il s’agit ici d’examiner les systèmes actuels de promotion et de suivi de l’emploi et d’insertion des jeunes au Maroc dans l’objectif de mieux cibler et greffer les actions initiées par le présent projet sur des systèmes existants et de tirer ensuite, des enseignements qui éclaireront la proposition de nouveaux créneaux spécifiques pour l’optimisation de l’employabilité des jeunes dans le domaine des emplois verts au Maroc.

Aussi, une revue des expériences autour de la trilogie : formation – emploi – insertion sera effectuée dans le but d’orienter les actions du projet *YES GREEN*.

## Palette des initiatives d’insertion et de promotion de l’emploi

Depuis les années 90, en réponse à l’augmentation de l’effectif des jeunes diplômés chômeurs, les pouvoirs publics ont développés une série d’initiatives pour trouver des formules rapides d’emploi à ces diplômés en chômage. Cependant, l’urgence de ces interventions, le manque de vision stratégique, l’absence d’un système de suivi et d’évaluation auxquels il faut ajouter l’absence de mécanismes de coordination et de responsabilisation des intervenants, n’ont pas permis aux initiatives engagées d’accomplir pleinement leurs fins. Ci-après, sont reprises de manière sommaire, les étapes clés et initiatives ayant marquées l’histoire de l’insertion des jeunes dans le marché du travail:

***Le Conseil National de la jeunesse et l’avenir (CNJA)***

Dès ses premières interventions à travers le programme national d’insertion des diplômés chômeurs (PNIDC), Le CNJA s’est confronté à 2 problèmes majeurs entravant ses objectifs: l’insuffisance des postes engagés et la complexité d’insertion dans le secteur privé faute d’adéquation des profils avec les postes à pourvoir.

***Les Centres d’Information et d’Orientation Pour l’Emploi (CIOPES)***

Les CIOPS, mis en place en 1993, affichent le rôle d’assurer l’information sur le marché de l’emploi et se sont aussi progressivement investis dans l’insertion des diplômés dans le secteur privé à travers des formations complémentaires de courtes durées pour les diplômés qui présentent des difficultés d’insertion aux seins des entreprises et à ceux porteurs de projets de création d’entreprise. Une fois de plus, une faible performance a été enregistrée résultant de problèmes de vision et de cohérence.

***Le Programme Action - Emploi (PAE)***

Mis en place en 1997**,** le PAE fut unprogramme ambitieux qui s’est focalisé davantage sur le conseil et l’appui à l’employabilité des jeunes diplômés par des stages de formation- insertion dans le secteur privé encouragé par des mesures incitatives aux entreprises engagées et une prime mensuelle aux stagiaires. Malgré les résultats positifs obtenus pour certaines actions, des difficultés d’insertion ont émergé et ont été attribuées au non appropriation par les stagiaires et au désengagement de certaines entreprises.

***L’Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences (ANAPEC)***

C’est une entreprise de service et d’intermédiation publique entre les employeurs et les chercheurs d’emploi. Elle apporte son appui et ses conseils pour répondre aux besoins des deux parties à travers son réseau d’agences couvrant la plupart des provinces du pays. Les mesures phares gérées par l’ANAPEC s’articulent sur les trois programmes succinctement définis ci-après :

|  |
| --- |
| [***http://www.moukawalati.m***](http://www.moukawalati.m)***Le programme Idmaj :****Le programme est conduit sous forme de contrat d’insertion qui lie l’entreprise au jeune diplômé selon des modalités particulières. Il offre aux entreprises la possibilité de prendre en stage et d’insérer les jeunes diplômés dans des conditions salariales et fiscales avantageuses.****Le programme Taehil :*** *Ce programme vise deux mesures concrètes: La formation contractualisée pour l’emploi et la formation qualifiante ou de reconversion.****Le programme Moukawalati*** *Le programme Moukawalati constitue le premier dispositif intégré d’appui à la création des petites entreprises au Maroc. Il a pour mission d’accompagner les jeunes porteurs de projets pour la création de petites entreprises dont le coût d’investissement se situe entre 50.000 et 250 000 dirhams pour des projets individuels et 500.000 pour des projets collectifs (binôme). Le suivi de l’accompagnement se fait par le biais : (i) du système de reporting établi entre le Guichet d’Appui et l’ANAPEC, et (ii) des visites des Guichets et des entreprises créées par l’ANAPEC. Le Guichet met à la disposition de l’ANAPEC tous les éléments attestant des actions réalisées dans le cadre de la prestation « accompagnement » : plan d’action correspondant aux différentes phases, calendrier des entretiens, outils fournis aux candidats, résultats obtenus et comptes rendus.* |

Le dispositif de gestion est constitué d’un comité national d’appui à la création d’entreprise présidé par le premier ministre, un comité régional présidé par le wali et dont les secrétariats sont assurés respectivement par l’ANAPEC et le Centre d’Investissement Régional (CRI).

A l’heure actuelle bien que l’ANAPEC ait investie beaucoup dans sa démarche d’intermédiation et d’appui, des problèmes persistent encore en termes d’accompagnement post création, d’accès au financement, d’engagement des acteurs, etc. qui se sont répercutés négativement sur les objectifs et les résultats quantitatifs escomptés.

***La Fondation du Jeune Entrepreneur***

Crée en 2010, la Fondation du Jeune Entrepreneur, en tant qu’acteur d’intermédiation, s’est fixée comme objectif la promotion de l’entrepreneuriat chez les jeunes, particulièrement en milieu rural et qu’elle concrétise selon une approche partenariale avec des acteurs socio économiques à travers tout le pays. A titre d’exemples, dans le cadre de son partenariat avec l’OCP, 25 projets ont été concrétisés avec 102 emplois générés dans différents secteurs socioéconomiques (agriculture, petite industrie, services).

Pour assurer un service de proximité pour les jeunes chômeurs, la FJE a mis en place des Maisons du Jeune Entrepreneur (MJE), notamment dans la région Chaouia Ouardigha et la région Doukkala Abda, animés par des spécialistes en création et développement d’entreprises afin d'assister la population cible à concrétiser ses initiatives.

Toutes les actions se font dans le cadre du programme Moukawalati, en partenariat avec un ensemble d’intervenants : l’ANAPEC, les centres régionaux d’investissement (CRI de Settat et Marrakech), les banques, l’OCP, etc.

Actuellement, le bilan de la Fondation compte plus de 70 start-up développées et plus de 300 postes d’emploi crées.

Pour renforcer son rôle d’intermédiation, la Fondation fait office de coordination nationale d’une initiative maghrébine (Algérie, Maroc, Tunisie) “*Maghreb Startup Initiative*” qui a lancé sa première édition 2012 -2013 pour un appel à compétition entre les jeunes porteurs de projets innovants dans les secteurs de la biotechnologie, l’économie verte, etc.). La Maghreb Startup Initiative offrira aux finalistes la possibilité de suivre une formation en développement de business plan et en entrepreneuriat spécifique à leurs besoins, ainsi que des séances de monitoring afin de les soutenir dans la création de leurs entreprises (introduction auprès d’investisseurs, financement bancaire, et autres mesures nécessaires à la création du projet).

## Autres initiatives et expériences spécifiques de formation- insertion

***Expérience de l’ONEP dans la promotion et l’accompagnement à la création de micros entreprise***

Dans sa stratégie de développement de la sous-traitance de proximité dans le domaine de l’eau potable et de l’assainissement, l’ONEP a concrétisée un projet d’appui et d’accompagnement à la création de micro-entreprises qui interviennent dans les postes d’entretien, de maintenance de stations d’épuration, de station de pompage et de réseaux, etc. On compte, pour la période 1996 – 2010, la création d’environ 748 micro-entreprises dont 641 dans le secteur eau potable (86%) et 107 dans le secteur assainissement (14%). Ces micro-entreprises ont crée près de 1430 emplois.

Les porteurs de ces projets sont de jeunes diplômés lauréats des centres de qualification professionnelle et des instituts technologiques.

Par ailleurs, l’ONEP dispose d’un système évolutif de suivi et d’évaluation de ces réalisations, son modèle de performance pourrait être encouragé et dupliquer dans le cadre des projets environnementaux.

***Cette expérience mérite être reproduite dans des communes dans le cadre d’un partenariat avec le projet YES GREEN. Une évaluation préalable de la filière serait toutefois nécessaire.***

***Expérience de l’INDH  pour développer des projets et des activités génératrices de revenu***

Les organes de gestion de l’INDH correspondent à trois grandes fonctions : l’orientation, la concertation et l’exécution et le suivi. Ces organes, dispose d’information inestimable sur le bilan des activités génératrices de revenus chez les populations défavorisées dans des zones vulnérables (rurale et urbaine) et par conséquent offre une base de données importante sur les emplois crées (auto-emploi), y compris ceux liés à l’environnement, pour de jeunes bénéficiaires chômeurs.

 Le dispositif organisationnel de l’INDH de suivi, d’évaluation et d’orientation à l’échelle territoriale est composé du Comité Régional de Développement Humain (CRDH), du Comité Provincial de Développement Humain (CPDH) et du Comité Local de Développement Humain (CLDH).

***Expérience de la société privé « PIZZORNO » pour le suivi d’insertion à l’emploi :***

Dans le cadre de son projet de partenariat avec le wilaya de Rabat (concours de 13 communes) relatif à l’intégration professionnelle des récupérateurs informels, de l’ancien décharge d’Akreuch, sur le nouveau centre de tri – recyclage des déchets ménagers sur le site d’Oum Azza et leur réhabilitation sociétale, 180 trieurs ont été regroupés et organisés dans une coopérative leurs générant ainsi une stabilité d’emploi et un revenu mensuel répondant à leurs besoins domestiques.

Dans son approche de gestion, de suivi et d’évaluation du projet, l’entreprise a préconisé une approche participative avec les trieurs pour mieux détecter les dysfonctionnements et cibler les besoins. L’analyse de cette approche nous a permis d’identifier 3 phases importantes :

1. Phase de conception du projet : focalisée sur l’observation et les contacts avec les trieurs de la décharge d’Akreuch, pour comprendre les enjeux de l’activité d’une part, et d’autres par sensibiliser ces trieurs au nouveau projet et installer un climat de confiance et rassurance.
2. Mise en place du projet : Sur le nouveau site de tri, formation pratique sont assurée aux trieurs par apprentissage direct sur les machines de tri (tapis de tri) et sur le travail en groupes.
3. Suivi évaluation : par des rapports réguliers d’évaluation sociale (impact et niveau de satisfaction), technique, etc.

Ce dispositif de suivi, leur a permis d’identifier un grand besoin de formation supplémentaire pour certains de ces trieurs ou d’autres chômeurs à identifier pour intégrer les autres activités de la filières (Valorisation, compostage, etc.), des contacts sont en cours avec les autorités locales pour disposer de salle à cet effet.

***L‘expérience de cette société mérite être reproduite voire même d’être enrichie et renforcée dans le cadre d’un partenariat avec le projet YES GREEN. Son originalité réside dans l’intégration sociale des jeunes et leur formation et organisation.***

|  |
| --- |
| *À titre de benchmark, il est important de citer l’expérience brésilienne dans le domaine de recyclage : La gestion des déchets et le recyclage donnent du travail à plus de 500 000 personnes au Brésil. La plupart occupent des emplois informels de collecteurs de déchets caractérisés par des revenus faibles et très instables et des conditions de travail déplorables.* ***À l’initiative des gouvernements locaux et notamment dans le cadre de la politique nationale sur les déchets solides (PNRS),*** *équivalent du PNDM au Maroc (Programme national de gestion des Déchets ménagers et assimilés)****, 60 000 travailleurs du recyclage ont été organisés en coopératives ou associations et ont obtenu des emplois formels et des contrats de service. Grâce à un salaire égal à plus du double que les collecteurs de déchets à leur compte, ils ont pu sortir leur famille de la pauvreté[[3]](#footnote-3).****En plus de cette employabilité de jeunes en situation de précarité, le secteur de recyclage génère une valeur proche de 2 milliards de dollars et évite l’émission de 10 millions de tonnes de gaz à effet de serre[[4]](#footnote-4) .* ***Au Maroc****, l’étude réalisée sur le potentiel de recyclage au Maroc a estimé un chiffre d’affaires d’environ 400 Millions de DH par an qui peut être généré par le recyclage du papier/carton, plastiques, ferraille et verre. Malheureusement le secteur demeure informel et mal organisé et même les objectifs du PNDM sont en deçà des attentes.*  |

***Modèle des instituts sectoriels de formation ciblée***

Dans le cadre de la dynamique du Maroc en matière de promotion des énergies renouvelables qui s’est corroborée par le lancement de grands projets, et en réponse aux besoins en compétences et personnel technique qualifié dans ce secteur, il a été procédé au lancement d’un projet de mise en place de trois instituts de formation aux métiers des énergies renouvelables. Il s’agit d’Oujda, Tanger et Ouarzazate. Les instituts d’Oujda et de Ouarzazate seront spécialisés dans les métiers liés au solaire et celui de Tanger dans l’éolien.

Un plan de formation des formateurs, relevant des établissements de l’OFPPT et les établissements universitaires, est en cours d’élaboration. La formation consistera, en priorité, de procéder à un verdissement des métiers traditionnels (EX. une formation supplémentaire d’adaptation d’un lauréat formé en électromécanique lui permettra d’acquérir une qualification pour le poste d’installateur des photovoltaïques.

 Ce plan prévoit déjà la formation des métiers correspondants à cinq (5) fonctions de travail dans les domaines des ER et d’EE.

A l’instar des autres instituts sectoriels dans les secteurs de l’automobile et de l’aéronautique, cette expérience est assez originale dans le domaine de promotion de l’emploi vert. En effet, ce modèle vient faire la démonstration sur le « comment sortir des goulots d’étranglement de l’employabilité des jeunes diplômés » en s’appuyant, entre autres, sur les éléments suivants :

* ***Un partenariat ciblé et opérationnel*** : le Département de la Formation Professionnelle, les trois fédérations des principales branches industrielles (dont la fédération nationale d’électricité, d’électronique et d’énergie renouvelable) et le MEMEE.
* ***Une gestion déléguée des instituts*** de formation ce qui rendra plus efficace le management et offrira une flexibilité dans les remaniements et réajustements (au besoin) des programmes de formation et de gestion des recrutements des formateurs et leurs rémunérations.
* ***Une adéquation formation – emploi*** qui consiste en une expression qualitative et quantitative des besoins par la profession, une formation adaptée selon l’Approche par Compétence à ces besoins et une garantie de l’emploi.

Ce modèle fait office d’une opportunité intéressant pour le présent projet.

# *Ciblage du projet*

## Screening des secteurs à fort potentiel d’employabilité

La tentative de cartographie des besoins en métiers verts se base sur les premiers résultats de consultation des parties prenantes et sur les études récemment réalisées au niveau du MEMEE (Département de l’Environnement)[[5]](#footnote-5),[[6]](#footnote-6) et du Département de l’Energie et des Mines)[[7]](#footnote-7) . Ces besoins on tété estimés pour les domaines de déchets, de l’eau et l’assainissement et des énergies renouvelables et de l’efficacité énergétique. D’autres secteurs seront considérés et semblent représenter des opportunités importantes notamment le secteur agricole, les services écologiques, éco-tourisme et aires protégées, les paysages et espaces verts.

En somme les secteurs ou domaines retenus à ce stade sont les suivants :

* Les déchets ménagers et assimilés (et industriels) avec un focus sur le recyclage
* L’eau et assainissement liquide
* Les énergies renouvelables avec focus sur le photovoltaïque, efficacité énergétique et éolien
* Le paysage et espaces verts
* L’agriculture (éco-conseil et gestion-valorisation des déchets)
* Les services écologiques en milieu naturel avec focus sur l’éco-tourisme

Les estimations approximatives des besoins, déclinées par domaine et/ou par plan et programmes sectoriels sont rapportées dans le tableau 4.

Tableau 4. Cadre estimatif des besoins en emplois verts dans les domaines retenus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PP & Stratégies | Domaine | Estimations sur la génération de l’emploi environnemental | Références |
| PNA | Assainissement liquide  | 10.000 emplois dans le secteur ingénierie/BTP  | Banque Mondiale- kfw (2008)[[8]](#footnote-8)  |
| Métiers de gestion, maintenance et exploitation des ouvrages : * 600 ingénieurs en 2020 et 1000 techniciens pour les collectivités locales et bureaux d’études
* Environ 300 micro-entreprises en 2030
 | MEMEE/Département de l’Environnement – PGPE/GIZ, 2012)[[9]](#footnote-9) |
| PNDM | Déchets ménagers et assimilés  | * 500 à 1000 ingénieurs pour les collectivités locales et bureaux d’études
* 2000 à 2800 techniciens pour collectivités locales et bureaux d’études
 | MEMEE/Département de l’Environnement – PGPE/GIZ, 2012)6 |
| Stratégie énergétique /Plan Solaire |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Profil | 2015 | 2020 |
| Ingénieurs en ER/EE | 2575 | 5271 |
| Techniciens et technico-commerciaux  | 8607 | 27 068 |
| Ouvriers qualifiés  | 12 119 | 34 236 |

 | Etude MEMME/Département de l’Energie et des Mines[[10]](#footnote-10)  |
| - | Paysage et espaces verts  | * 300 ingénieurs
* 800 techniciens spécialisés
* 1542 techniciens
* x Ouvriers spécialisés
 | Ministère de l’Intérieur – DFCAT (2010)[[11]](#footnote-11) |
| Plan Maroc Vert  | Gestion agro-environnementale  | * 100 000 emplois dans le domaine agro-industriel
 | MAPM (2010)[[12]](#footnote-12) |
|  |  | * Besoin important en gestion agro-environnementale et éco-conseils
 | MAPM – ADA (2012)[[13]](#footnote-13)  |
| services écologiques et éco-tourisme | Eco-tourismeEco-interprétation  |  |  |

## Ebauche d’identification des modes de formation et des métiers à promouvoir pour YES GREEN

### Modalités de formation proposées pour GREEN YES

Le type de formation qui s’avère adaptée à la stratégie GREEN YES  consiste en **un verdissement** ou qualification de courte durée qui s’opérera selon trois principales modalités :

* ***Une formation complémentaire qualifiante de courte durée*** pour ***des techniciens et techniciens spécialisés*** : cette formation consiste en la conversion de certains métiers traditionnels en des métiers verts moyennant une formation pratique (en salle et sur plateformes) qualifiante additionnelle (Exemples : un technicien électromécanicien peut être converti en technicien de maintenance de l’énergie éolienne et un ouvrier de construction en vérificateur de bilan énergétique de bâtiment) ; et
* ***Une qualification ou spécialisation des ouvriers***
* ***Une formation adaptée pour des jeunes chômeurs*** à niveaux et profils « cosmopolites » pour certains métiers comme le recyclage, etc. Cette modalité requiert une organisation associative

La mise en œuvre de ces formations requiert l’élaboration des référentiels pédagogiques et des supports de formation basés sur l’Approche Par Compétence (APC), l’engagement des actions de formation des formateurs et le montage de dispositifs de partenariat.

Ces aspects feront l’objet des activités qui seront intégrées dans le PO.

### Liste-ressources des métiers verts

On se propose de relater dans le tableau 5 de citer, à titre indicatif, une liste des métiers verts catégorisés par domaine et/ou par plans et programmes sectoriels. Les études spécifiques qui seront planifiées permettront de ***cibler, parmi cette liste, ceux qui s’avèreront pertinentes et faisables et qui sont susceptibles de répondre à des besoins immédiats et réels***. Ces besoins, rappelons-le, devront émaner des plans et programmes gouvernementaux et des actions de mise à niveau environnementale des entreprises privées.

|  |
| --- |
| Tableau 5. Domaines & métiers verts (inspiration et adaptation à partir des études MEMMEE – Département de l’Environnement (2009 et 2012)[[14]](#footnote-14) ,[[15]](#footnote-15)  |
| Assainissement liquide * Technicien traitement des eaux
* Technicien évacuation et traitement des eaux usées
* Technicien exploitation
* Technicien contrôle des réseaux
* Technicien en génie sanitaire
* Technicien qualité de l’eau
* Agent évacuation et traitement des eaux usées
* Agent d’entretien STEP
* Agent maintenance des réseaux d’assainissement
* Agent de curage
* Aide laborantins
* Agent d’accueil
* Surveillants de travaux
* Vidéaste (inspection visuelle/vidéo d’un réseau)
* Ouvriers qualifiés : entretien – maintenance, etc.
 | **Déchets ménagers et assimilés** * Responsable /technicien collecte et tri
* Responsable /technicien traitement & valorisation des déchets
* Responsable/technicien gestion d’une décharge
* Technicien de traitement des déchets
* Technicien de maintenance
* Agent tri et recyclage
* Agent collecte & nettoyage
* Agent traitement des déchets
* Agent gestion des décharges
 |
| **Paysage et espaces verts*** Technicien en irrigation/arrosage des espaces verts
* Pépiniériste
* Agent d’entretien des espaces verts
* Ouvriers spécialisés
 |
| Energies renouvelables (solaire et éolien) * Technicien en énergies renouvelables
* Technicien installeur - maintenance du parc éolien$
* Techniciens - électriciens et électromécaniciens spécialisés en EE/ER
* Technicien installateur et maintenance solaire $
* Artisans du bâtiment/monteur en isolation thermique
* Technicien en génie climatique$
 | **Biodiversité, services écologiques et éco-tourisme*** Technicien gestionnaire des espaces naturels protégés
* Technicien écologue
* Animateur éco-interprète
* Technicien forestier
* Technicien cynégétique
* Garde de parc naturel
* Agent technique des parcs nationaux
* Ouvrier d’entretien des espaces naturels
* Animalier
 |
|  Gestion agro-environnementale* Technicien vulgarisateur en éco-conseils
* Technicien en compostage
* Technicien en techniques d’application des produits agro-chimiques
* Technicien de suivi de la qualité des sols
* Technicien de suivi de la qualité des eaux
* Technicien en agriculture biologique
* Agent en agriculture biologique
 |

*$ : Fonctions parmi celles retenues pour organisation des formations adaptées (verdissement) au sein des Instituts de formation dans les domaines des ER & EE (IFPMEREE)[[16]](#footnote-16)*

# *Sélection des régions cibles*

##  Critères de choix

Les régions cibles proposées pour le Projet YES GREEN devront être sélectionnées sur la base des trois critères suivants :

* ***Les données de répartition régionale du taux de pauvreté, de chômage, et de vulnérabilité des populations*** antérieurement présentées dans le tableau 3.
* ***Les opportunités*** de nature diverse (institutionnelle, partenariale, programmes en cours, existence de plateforme pédagogique, etc.) permettant : i) de faciliter la concrétisation des actions planifiées en les intégrant aux initiatives existantes, et/ou ii) de formuler des actions stratégiques innovantes qui contribueraient à la stimulation de l’insertion et à l’’optimisation de l’employabilité des jeunes.
* L’importance des domaines des champs de métiers verts retenus pour ce projet (déchets, assainissement liquide, énergies renouvelables, etc.) qui sont eux – mêmes associés aux plans et programmes générateurs de besoins en emplois verts.

Il est important de rappeler que le projet ne se soldera pas seulement par des réalisations concrètes (formations, entreprises initiés, dispositifs de partenariats, etc.), mais par l’élaboration d’une feuille de route en matière d’optimisation de l’employabilité des jeunes. Cette feuille de route identifiera les créneaux à explorer dans les régions d’intervention du projet YES GREEN mais aussi dans d’autres régions.

## Lignes d’orientation pour le choix des régions cibles

Si on tente de faire un croisement sommaire des critères présentés plus haut, et sans pour autant disposer d’une cartographie complète des opportunités, on propose les lignes d’orientation suivantes, présentées sous forme d’entrées différentes, pour aider à la finalisation du choix :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Critère de pauvreté - vulnérabilité, considérer les régions suivantes :*** 1. Gharb-Chrarda-Béni Hssen
2. Doukala-Abda
3. Meknès-Tafilalet
4. Marrakech-Tensift-Al Haouz
5. Souss-Massa-Drâa
6. Taza-Al Hoceima-Taounate
7. Guelmim-Es-smara
8. Fès-Boulemane
9. Tadla-Azilal
10. Oriental

***Domaines et champs de métiers***

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaine** | **Région** |
| Déchets ménagers et assimilés  | Toutes les communes urbaines sont couvertes par le PNA (rythme de réalisation accéléré)Cas de recyclage : plusieurs régions mais le pilote est recommandé pour la région de Rabat |
| Assainissement liquide | Toutes les communes urbaines sont couvertes par le PNDM |
| Energies renouvelables (Solaire et éolien) | Oujda, Ouarzazate, Tanger-Tétouan |
| Agriculture (gestion agro-environnementale)  | Toutes les régions du Maroc disposent de Plans Agricoles Régionaux dans le cadre du Plan Maroc Vert. Le pilier II devra être privilégié en termes d’opportunité d’emploi vert.  |
| Services écologiques / Biodiversité – Aires Protégées – Tourismes  | * Eco-tourisme : opportunité de la Vision 2020 en particulier le Programme Eco/ Développement Durable axée sur la valorisation des ressources naturelles et rurales
* Aires protégées : le Parc National (PN) de Toubkal, PN de Souss Massa, PN Al Hoceima, PN Meknès Tafilalet, PN Laayoune Boujdour Sakia El Hamra, etc. Une carte des aires protégées et Sites d’intérêt biologique est disponible.
 |
| Paysage et espaces verts | Toutes les communes sont concernées (considérer pour ce projet, dans le court et moyen terme, les grands centres urbains)  |

***Institutions de formation prioritairement concernées par le projet**** Les trois (3) instituts sectoriels de formation adaptée sur les ER & EE (IFPMEREE) en cours de mise en place (Oujda, Ouarzazate, Tanger), l’institut d’Oujda sera opérationnel en 2013.
* Les Ecoles Supérieures de Technologie (EST – Bac + 2)  qui sont ouvertes dans 10 villes relevant de plusieurs régions : Agadir, Al Hoceima, Berrechid, Casablanca, Essaouira, Fès, Meknès, Oujda, Safi, Salé
* Les institutions supérieures organisant des formations continues qualifiantes et diplômantes
* Institut de Formation des Techniciens Horticoles Paysagistes (IFTHP) à Salé
* Les établissements OFPPT : réseau de 297 établissements
* Organismes disposant de plateformes –pédagogique (à Rabat, Casablanca, Al Hoceima, Tanger, Kenitra, etc.)
* Les Offices (ONEP - IEA, ONE) disposant de plateformes pédagogiques
* Les Concessionnaires privés dans le domaine d’assainissement solide et liquide et de l’environnement : AMENDIS, LYDEC, PIZZORNO, REDAL, VEOLIA, etc.
* Etc.

***Autres acteurs socio-économiques actifs dans la formation – emploi – insertion – entreprenariat**** CGEM
* MAGG
* ANAPEC – Moukaoualati ; Idmaj, Taahil
* Associations (Al Jisr, Amal Job, Enda Maghreb, etc.)
* Fondation du Jeune Entrepreneur
* Etc.
 |

***Avertissement***

 ***Il est important de rappeler que ces opportunités ainsi que d’autres éléments de ciblage du projet feront l’objet d’un échange et enrichissement dans le cadre de l’atelier participatif de lancement. Un compte – rendu, complétant ce rapport et détaillant les résultats de l’atelier des réflexions et de formulation des recommandations relatives notamment aux modalités d’intervention, de partenariat et de mobilisation des acteurs. Un focus portera sur la formation- insertion et l’entreprenariat – financement.***

# *Plan d’opérations*

**Produit 1. Le document de la stratégie d’employabilité verte des jeunes, parmi les groupes vulnérables, est élaboré et sa mise en œuvre est initiée**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources**  |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget**  |
| **Elaborer un document de cadrage et de plan d’action et le finaliser par un atelier participatif de lancement** | Département de l’Environnement (DE)PNUDInstitutions consultées Participants à l’atelier de lancement  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Finaliser l’étude du Mapping territorialisé des besoins – régions cibles – secteurs – opportunités** (tenir compte des résultats de l’atelier du 12 Juin 2012) | Départements sectoriels concernés par la formation et domaines ciblés, Agences de développement, ONGs, etc.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Elaborer** des fiches – projets « entreprenariat » des fiches – projets formation **(métiers et niveau de qualification requis, partenaires, institutions de formation, formateurs, localisation, ressources nécessaires, etc.)** | Départements sectoriels concernés par la formation et domaines ciblés  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Mobiliser les acteurs au niveau central et les acteurs locaux dans les régions ciblées**(des ateliers seront organisés au niveau des régions cibles avec les acteurs concernés)  | DEDGCLInstitutions de formation concernées Organismes publics Associations et ONG |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*\* : NB. Cette liste des partenaires n’est ni exhaustive ni figée*

*Le Département de l’Environnement sont chargés de pilotage conformément au dispositif de pilotage préconisé par l’équipe du projet*

**Produit 2. Un plan de développement des capacités, basé sur la demande du marché de l’emploi vert, est établi et mis en œuvre pour les jeunes (bénéficiaires directs et finaux) et les promoteurs clés de l’emploi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources** |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget** |
| **Concrétiser des protocoles d’entente avec des institutions et organismes de formation publiques ou privés**  | MEMME-DE, MEFP, OFPPT, centres de formations au niveau local et régional, universités, départements sectoriels concernés, organismes d’intermédiation, etc.. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Elaborer et mettre en œuvre un système de formation par cascade des jeunes sur les métiers de l’environnement***[Former au moins 50 formateurs* *Privilégier les formateurs relevant des institutions de formation pour la pérennité (OFPPT, EST,)**Capitaliser sur les noyaux de formation mis en place dans certains secteurs (ER, paysage et espaces verts, etc.) ]**Former x jeunes (environ 500)*  | MEMME-DE, MEFP, OFPPT, centres de formations au niveau local et régional, universités, départements sectoriels concernés, organismes d’intermédiation, etc.. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Négocier les opportunités d’insertion des jeunes dans les entreprises privées et de création d’entreprise.***(Un processus de réunions ou d’ateliers sera lancé avec les acteurs concernés dans les zones cibles)* | MEMME-DE, Collectivités locales, CGEM et entreprises, ANAPEC et autres organismes d’intermédiation, ONGs etc. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*\* : NB. Cette liste des partenaires n’est ni exhaustive ni figée*

*Le Département de l’Environnement sont chargés de pilotage conformément au dispositif de pilotage préconisé par l’équipe du projet*

**Produit 3. L’accès au financement pour la création d’entreprises relevant du secteur de l’économie verte chez les jeunes dans les régions vulnérables cibles**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources** |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget** |
| **Identifier et définir les mécanismes institutionnels et de partenariat pour faciliter l’accès au financement ainsi que les outils d’accompagnement.**[- Identifier des partenaires nationaux assurant une subvention et / ou une institution financière attribuant des prêts spécifiques aux entreprenariats verts ;- Organiser un atelier d’échange (réunissant les acteurs clés) sur les créneaux et mécanismes de financement – subvention aux entreprenariats verts] | Ministère Finance, MEFP, CGEM, ANAPEC, Banques, Agences de développement, CRI, CL, GPBM, etc. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Appuyer les jeunes formés à l’élaboration des dossiers de financement et mettre en place un système de suivi****[(i)** Préparation d’un guide et/ou lignes d’orientation pour les modes de subventions ou de prêts spécifiques pour les entreprises vertesEt (ii) ] Soutenir les jeunes formés, hommes et femmes "entrepreneurs verts» dans le développement de leur business plan et à l'accès à la subvention et / ou des services de prêts] | Ministère Finance, MEFP, CGEM, ANAPEC, Banques, Agences de développement, CRI, CL, GPBM, etc. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Initier la mise en place d’une dizaine de projets verts** | Ministère Finance, MEFP, CGEM, ANAPEC, Banques, Agences de développement, CRI, CL, GPBM, etc. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Elaborer des portefeuilles d’une centaine de projets verts et les mettre en circuits de financement**  | Ministère Finance, MEFP, CGEM, ANAPEC, Banques, Agences de développement, CRI, CL, GPBM, etc. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*\* : NB. Cette liste des partenaires n’est ni exhaustive ni figée*

*Le Département de l’Environnement sont chargés de pilotage conformément au dispositif de pilotage préconisé par l’équipe du projet*

### Autres activités stratégiques

### Activités relatives à l’élaboration d’un plan de communication

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources** |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget** |
| **Mobiliser les chaines nationales (radio & télévision) pour la couverture médiatique des activités du projet YES GREEN** | DESociété Nationale de Radiodiffusion et de TélévisionJeunes entrepreneurs formés et initiés ONGs |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Préparer et signer des conventions de partenariat 2M, SNRT pour insérer dans leur programme des émissions et/ou des capsules dédiées à la promotion de l’emploi et l’entreprenariat dans les métiers de l’environnement** | DE/PNUDSNRT, 2M |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Mobiliser les acteurs d’intermédiation (publics et privés) spécialisés dans la promotion de l’emploi des jeunes** | DE/PNUD ; Expert communication, ANAPEC, Amal Job, Cliq Job, etc.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Mobiliser la société civile active dans le domaine de l’environnement autour de l’emploi vert des jeunes**  | DESociété Nationale de Radiodiffusion et de TélévisionJeunes entrepreneurs formés et initiés ONGs |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*\* : NB. Cette liste des partenaires n’est ni exhaustive ni figée*

*Le Département de l’Environnement sont chargés de pilotage conformément au dispositif de pilotage préconisé par l’équipe du projet*

### Activités relatives à l’amélioration de l’information sur les besoins en emploi vert au Maroc

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources** |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget** |
| **Etude prospective des besoins (territorialisés) en métiers verts pour les jeunes (niveau technicien, technicien spécialisé, agent, ouvrier qualifié, ouvrier spécialisé) au Maroc dans les 4 autres domaines prioritaires (au Maroc) et de l’économie verte non déjà couverts par d’autres études (déchets, eau et assainissement, agriculture$, forêt, etc.)***S’inspirer de la démarche adoptée pour l’étude prospective « emplois dans le domaine des ER/EE »* | Institutions de formationDépartement de l’Education NationaleDépartement de la communication Département de la jeunesse et sports CESODECoProfession/CGEM et autres confédérations sectorielles DPFHCP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Elaboration d’un système d’information « formation - besoins des entreprises et de la profession »**  | Institutions de formationDépartement de l’Education NationaleDépartement de la communication Département de la jeunesse et sportsCES ODECoProfession/CGEM et autres confédérations sectorielles DPFHCP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Organiser un atelier de présentation de l’étude prospective et du système d’information (atelier réunissant la profession, les institutions de formation, les départements sectoriels concernés par les domaines retenus** | Institutions de formationDépartement de l’Education NationaleDépartement de la communication Département de la jeunesse et sports CESODECoProfession/CGEM et autres confédérations sectorielles DPFHCP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Partage des résultats et finalisation  |  |  |

*$ : Il semble que le Conseil Economique Social est sur le point de lancer une évaluation des besoins des secteurs seau et agriculture*

### Activités stratégiques relatives à la gestion des connaissances et de coopération Sud – Sud

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Activités**  | **Partenaires impliqués dans la mise en œuvre\*** | **Calendrier de réalisation** | **Ressources** |
| **J** | **Jt** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **J** | **F** | **HM** | **Budget** |
| **Mettre en place un système de gestion des connaissances** | DECESDPF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Proposer des actions de coopération Sud-Sud et ou triangulaire, de transfert de technologie et de partage et dissémination des connaissances dans le secteur** | DECESDPF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Organiser un atelier MENA: Transfert de technologie dans le domaine de promotion de l’emploi vert**  | DE/PNUD avec la participation de tous les acteurs concernés au niveau national  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

### Principaux profils d’experts

Selon les activités, les principaux profils d’experts identifiés sont les suivants :

* Expert en ingénierie de formation
* Expert en formation – emploi avec une maîtrise des indicateurs du marché de l’emploi
* Expert spécialiste dans la création des entreprises, l’élaboration des business plans , partenariat
* Expert financier et micro finance avec expérience dans les modes d’incitation – subvention avec appui d’un expert international pour benchmark
* Expert international dans le domaine de gestion des connaissances appliquée au domaine de l’environnement - DD
* Expert en système d’information notamment sur l’emploi
* Expert international en coopération Sud – Sud pour identification des créneaux de transfert de technologies

***Annexe : Liste des acteurs et personnes contactés***

|  |  |
| --- | --- |
| **Institutions**  | **Personnes contactées** |
| Agence de Développement Agricole (ADA) | Feloun Hamid Division des études -PMV  |
| Commission emploi et relations sociales de la CGEM  |  |
| Département de l’Energie et des Mines  | TamdiDivision de formation  |
| Département de l’environnement/ projet INDH/PNUD | Mme Najwa Es-siari coordinatrice nationale du projet intégration de l’environnement mondial dans les PCD et INDH au Maroc |
| Département de la Formation Professionnelle  | Salhi , chef de DivisionEl Ottmani ; attaché au SG |
| Ministère de l’Intérieur – DGCL :Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques (DFCAT) & Direction de l’Eau et de l’Assainissement (DEA) | Dikya FaizLaidouni AmalYjabi SaliraZakari Fouad |
| Fondation du Jeune Entrepreneur (FJE) / Maghreb Startup Initiative (en lancement au Maroc) |  |
| Groupe PIZZORNO | Bouchafâ Nissrine  |
| Office National de l’Eau Potable (ONEP) – Institut International de l’Eau et de l’Assainissement (IEA)  | Aberrafi Mardi Division de Formation à l’IIEA |
| CGEM | Yasser |
| CES | Hassan Agouzoul |
| OFPPT | Madame Berdai Fatiha Directrice OFPPT Centre Hay Ryad  |

***NB. Le travail de préparation de ce rapport de cadrage a été mené en concertation permanente avec les responsables au niveau de la DPCC.***

1. Haut Commissariat au Plan – Direction de la Statistique .2010. Activité, emploi et chômage. Résultats détaillés. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Toumi, L. 2010. L’INDH au Maroc : Analyse critique de la composante formation du programme de lutte contre la pauvreté en milieu rural’* [↑](#footnote-ref-2)
3. PNUE. 2011. Vers une économie verte : pour un développement durable et une éradication de la pauvreté : Synthèse à l’intention des décideurs [↑](#footnote-ref-3)
4. Oliveira, L. et L. Rosa. *Brazilian Waste Potential*: *Energy, Environmental, Social and Economic Benefits*. Energy Policy 31, n° 14 (novembre 2003), 1481-1491, p. 1486 [↑](#footnote-ref-4)
5. « Étude sur les métiers-emplois de l’environnement pour la promotion de l’emploi environnemental comme appui à l’INDH », SEEE/DEPP, 2011 [↑](#footnote-ref-5)
6. MEMEE – Département de l’Environnement – PGPE/GIZ. 2012. Ébauche de stratégie de développement des capacités dans les métiers de l’environnement [↑](#footnote-ref-6)
7. MEMEE/Département de l’Energie et es Mines. 2011. « Étude pour la spécification des besoins en compétences dans le secteur des énergies renouvelables : Livrable de la phase III : Définition des besoins en formation pour le secteur des ENR et d’EE [↑](#footnote-ref-7)
8. Banque Mondiale & KfW (pour le Royaume du Maroc/MEMEE et MI). 2008. « Revue Stratégique du Programme National d’Assainissement ». Rapport final. [↑](#footnote-ref-8)
9. MEMEE – Département de l’Environnement – PGPE/GIZ. 2012. Ébauche de stratégie de développement des capacités dans les métiers de l’environnement [↑](#footnote-ref-9)
10. MEMEE/Département de l’Energie et es Mines. 2011. « Étude pour la spécification des besoins en compétences dans le secteur des énergies renouvelables : Livrable de la phase III : Définition des besoins en formation pour le secteur des ER ». [↑](#footnote-ref-10)
11. Ministère de l’Intérieur – DFCAT. 2010. Note de présentation de la Formation en paysage et espaces verts au profit des collectivités locales [↑](#footnote-ref-11)
12. MAPM-Plan Maroc Vert. 2010 Agriculture en chiffres [↑](#footnote-ref-12)
13. MAPM-ADA. 2012. Rapport provisoire d’évaluation environnementale stratégique du Plan Maroc Vert – EES (2012) [↑](#footnote-ref-13)
14. MEMEE-Département de l’Environnement.2009. Étude sur les métiers-emplois de l’environnement pour la promotion de l’emploi environnemental comme appui à l’INDH [↑](#footnote-ref-14)
15. MEMEE – Département de l’Environnement – PGPE/GIZ. 2012. Ébauche de stratégie de développement des capacités dans les métiers de l’environnement [↑](#footnote-ref-15)
16. MEMEE/Département de l’Energie et es Mines. 2011. « Étude pour la spécification des besoins en compétences dans le secteur des énergies renouvelables : Livrable de la phase III : Définition des besoins en formation pour le secteur des ER  [↑](#footnote-ref-16)